

ANEXO 4 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ - Modalidade *Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género*

Tabela n.º 1. Avaliação técnica das condições para a concretização do compromisso de prevenção e combate à violência doméstica e de género

Elementos a considerar

Práticas que demonstrem o empenho efetivo da organização na prevenção e combate à violência doméstica e de género

Práticas que demonstrem que a organização melhorou a sua capacidade para promover no trabalho relações de género não-violentas e baseadas no respeito

Avaliação das práticas demonstrativas de que a organização melhorou a sua capacidade para promover no trabalho relações de género não-violentas e baseadas no respeito

Existência continuada de uma política, programa ou outra iniciativa dedicada à prevenção e combate da violência doméstica e de género, comprovada por algum(ns) documento(s) datado(s) que permitam verificar a antiguidade das iniciativas

Modo de divulgação na organização do plano de ação com medidas e/ou práticas e atividades de prevenção e combate à violência doméstica e de género

Tabela n.º 2. Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de violência doméstica e de género na organização

Elementos a considerar

Número de trabalhadoras/es vítimas de violência doméstica e de género que tenham beneficiado ou estejam a beneficiar das medidas ativas de emprego e/ou do processo de inserção sociolaboral na organização*

* São atribuídos 100 pontos quando não existam casos e os elementos da Tabela 1 tenham sido, na sua totalidade, pontuados com 100

Tabela n.º 3. Avaliação técnica das condições para a concretização das estratégias, medidas e ações de informação acerca da violência doméstica e de género e de prevenção e combate à violência doméstica e de género

Elementos a considerar

A Lei n.º 112/ 2009 de 16 de setembro estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas. No artigo 41.º desta Lei (Cooperação das entidades empregadoras) está previsto que 'sempre que possível e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração de forma prioritária:

- a) O pedido de mudança do/a trabalhador/a a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço;
- b) O pedido de mudança do/a trabalhador/a a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho.

Número de pedidos e número de casos de mudança do/a trabalhador/a a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial (total e por sexo)*

ANEXO 4 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ - Modalidade *Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género*

Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)*

Número de pedidos e número de casos de mudança de um/a trabalhador/a a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo (total e por sexo)*

Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)*

Número de pedidos e número de casos de aumento do seu tempo de trabalho de um/a trabalhador/a que seja vítima de violência doméstica (total e por sexo)*

Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)*

O art.º 42.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, determina que o/a trabalhador/a vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido/a temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da organização, nos termos do Código de Trabalho.

Número de pedidos e número de casos de transferência temporária ou definitiva para outro estabelecimento da organização (total e por sexo)*

Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)*

Práticas que demonstrem que foi assegurada a confidencialidade da situação que motivou as alterações contratuais*

* São atribuídos 100 pontos quando não existam casos e os elementos da Tabela 1 tenham sido, na sua totalidade, pontuados com 100

Tabela n.º 4. Avaliação técnica das condições que favorecem uma efetiva qualificação e melhoria de práticas para lidar com situações de violência doméstica e de género

Elementos a considerar

Número de trabalhadores/as com frequência de ação(ões) de formação específica sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género

Cargo ou posição hierárquica dos/as trabalhadores/as com frequência de ação(ões) de formação específica sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género

Modo de divulgação de ação(ões) de formação sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género